



Vergütungsbericht der The Bank of New York Mellon Filiale Frankfurt gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) (Stand: zuletzt geändert durch 4. VO zur Änderung der InstitutsVergV zum 18.2.2023)

1. Kein bedeutendes Institut

The Bank of New York Mellon, Filiale Frankfurt (im Nachfolgenden „Bank“ genannt) erfüllt nicht die Anforderungen an bedeutende Institute gemäß § 1 (3c) KWG; die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre liegt deutlich unter 15 Mrd. Euro. Im Übrigen wird die Bank auch nicht durch die EZB beaufsichtigt (§ 1 (3c) S. 2 Nr. 1 KWG). Die Bank unterliegt damit ausschließlich den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV. Für die Identifikation von Risikoträger*innen nach § 1 Abs. 21 KWG werden auf freiwilliger Basis der § 25a Abs. 5b Satz 1 KWG in Verbindung mit dem technischen Regulierungsstandard (RTS) angewendet.

2. Vergütungspolitik

Hinsichtlich der Grundsätze und Entscheidungen, die sich auf das Arbeitsentgelt, den Arbeitslohn bzw. auf die Vergütung beziehen wird auf die Vergütungspolicy der Bank („Remuneration Policy Statement“; aktueller Stand: 2024) verwiesen. Sie ist veröffentlicht unter:

<https://www.bny.com/corporate/de/de/publikationen.html>

3. Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (01. Januar – 31. Dezember 2024)*

Im Geschäftsjahr 2024 betrug die Summe der fixen Vergütung rund 4,589 TEUR (2023= 4.458 TEUR) sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (inklusive in jedweder Form zurückbehaltener Beträge, in 2024 gezahlter Provisionen) rund 1,977 TEUR (2023 = 1,919 TEUR). Die Angaben beziehen sich auf sämtliche Mitarbeiter*innen. Eine fixe Vergütung haben insgesamt 41 (2023 = 33) Personen erhalten. 37 (2023 = 30) Personen wurde für das Geschäftsjahr 2024 eine variable Vergütung gewährt (eingerechnet sind hierbei die Vertriebsmitarbeiter, denen in 2024 Provisionszahlungen zugeflossen sind). Im Geschäftsjahr 2024 gab es einen Mitarbeiter, dessen Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden insgesamt 9 Risikoträger*innen ermittelt, anhand der in § 25a Abs. 5b) S.1 KWG bestimmten Personengruppen sowie der in § 25a Abs. 5b) S. 3 KWG i.V.m. den RTS aufgeführten qualitativen und quantitativen Kriterien. Bei 2 dieser Risikoträger*innen handelt

* Die Vergütungen wurden anhand der Entgeltabrechnungsdaten zusammengestellt. Als fixe Vergütung wurde das Grundgehalt und sonstige feste wiederkehrende Gehaltsbestandteile und dauerhaft überlassene Dienstwagen erfasst. Zu den variablen Vergütungen gerechnet wurden: Bonuszahlungen in bar, zurückgestellte Boni in bar bzw. in Aktienanrechten (RSUs), Einstellungsprämien (Sign-On) und Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Nicht berücksichtigt wurden: Dividendenzahlungen im Rahmen des Corporate Deferral Programmes, vermögenswirksame Leistungen, Fahrtkostenpauschalen, Überstundenvergütung, Job Tickets, Beiträge/Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung, Essensschecks und anderweitige Sachbezüge.



es sich dabei um sog. externe Risikoträger*innen, die nicht bei der Bank angestellt sind und nicht von ihr vergütet werden. In den nachfolgenden Aufstellungen sind die 2 externen Risikoträger*innen daher nicht enthalten.

Zusammenfasste quantitative Angaben zu den für das Geschäftsjahr 2024 gewährten Vergütungen sämtlicher Mitarbeiter*innen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV:

Vergütungen 2024	Fixvergütung	Variable Vergütung	Gesamt
	4,589,388.29	1,977,299.00	6,566,687.29

Zusammenfasste quantitative Angaben zu den Vergütungen von Risikoträger*innen (Art. 450 Abs. 1 Buchst. g CRR):

	Niederlassungsleiter*innen & nachgelagerte Führungsebene	Sonstige Risikoträger*innen	Gesamt
Vergütungen 2024			
Zahl der Risikoträger*innen	2	5	7
Gesamtvergütung	674,587.00	1,657,357.32	2,331,944.32
• davon Fixvergütung	475,200.00	863,031.32	1,338,231.32
• davon variable Vergütung	199,387.00	794,326.00	993,713.00
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	42%	92%	74%

Zusammenfasste quantitative Angaben zu den variablen Vergütungen von Risikotägern (Art. 450 Abs. 1 Buchst. h CRR):

	Niederlassungsleiter*in nen & nachgelagerte Führungsebene	Sonstige Risikoträger*innen	Gesamt
Variable Vergütungen 2024			
Zahl der Risikoträger*innen	2	5	7
Gesamte variable Vergütung 2024**			
• davon in bar	39,877.00	229,926.00	269,803.00
• davon in Aktien- komponenten (RSUs)	159,510.00	564,400.00	723,910.00
• davon gekürzt aufgrund von Leistungs-anpassungen (Malus)	-	-	-

** Ohne Sign-On- und Abfindungszahlungen; siehe dazu die detaillierten Angaben am Ende der Tabelle.



	Niederlassungsleiter*innen & nachgelagerte Führungsebene	Sonstige Risikoträger*innen	Gesamt
Zurückbehaltene variable Vergütung 2024**			
Zahl der Risikoträger*innen	2	5	7
Gesamte variable Vergütungen (Upfront- und Deferral-Teil)	199,387.00	794,326.00	993,713.00
Gesamte zurückbehaltene variable Vergütung	119,632.60	423,300.00	542,932.60
• davon in bar	-	-	-
• davon in Aktien- komponenten (RSUs)	119,632.60	423,300.00	542,932.60
• davon erdient und ausgezahlt (Vested in 2024)	-	-	-
• davon noch nicht verdient (Vesting post 2024)	119,632.60	423,300.00	542,932.60
Beträge zurückbehaltener variabler Vergütungen aus Vorjahren**			
Risikoträger*innen	2	2	4
Verdient und ausgezahlt aus Vorjahren 2024	162,711.25	324,870.90	487,582.15
Noch nicht verdient und zurückbehalten aus Vorjahren	320,251.89	993,953.29	1,314,205.18
Davon gekürzt aufgrund von Leistungsanpassungen (Malus / Claw-Back)	-	-	-
Neueinstellungsprämien (Sign-on / buy-out) 2024			
Risikoträger*innen	-	-	-
Gesamtbeträge von Sign-on / Buy-out- Zahlungen	-	-	-
Abfindungszahlungen 2024			
Gewährt			
• Risikoträger*innen	-	-	-
• Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	116,666.68
• Höchster gewährter Betrag an eine Einzelperson	-	-	116,666.68
Ausgezahlt			



• Risikoträger*innen	-	-	-
• Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	116,666.68

Auf eine Aufteilung der Vergütungen der Risikoträger*innen nach Geschäftsbereichen und/oder Personengruppen wird gemäß § 16 Absatz 2 und 3 InstitutsVergV und mit Blick auf die Größe der Bank verzichtet, da diese Informationen nicht wesentlich sind und ihre Offenlegung darüber hinaus Rückschlüsse auf die Vergütung einzelner Mitarbeiter*innen erlauben würde.

Die Bank überprüft einmal jährlich das Vergütungssystem auf seine Angemessenheit und passt dies bei Bedarf an.

Frankfurt am Main, den 12. November 2025

Christopher Porter

Daniel Cuncic